

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310, Fax 756-1115

UNIDAD LABORAL DE
ENFERMERAS(OS)Y EMPLEADOS
DE LA SALUD (ULEES)
(Unión)

y

HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN
(Patrono y/o Hospital)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-14-1017

SOBRE: DESPIDO POR
INCUMPLIMIENTO DE
NORMAS

ÁRBITRO: LILLIAM M. AULET

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó el 20 de noviembre de 2014, en las instalaciones del Hospital de la Concepción en San Germán, Puerto Rico. El caso quedó sometido, para efectos de análisis y adjudicación, el 6 de abril de 2015. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por el Hospital de la Concepción, en lo sucesivo, "el Patrono u Hospital": el Lcdo. Francisco J. Jorge Negrón, representante legal y portavoz; y el Sr. Jorge Rodríguez Díaz, director de Relaciones Laborales; y la Sra. Nancy Ortiz Camacho, directora de Servicios Nutricionales.

Por la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud, en lo sucesivo, "la Unión": el Lcdo. Carlos M. Ortiz Velázquez, representante legal y portavoz; y el Sr. Reinaldo Colón Rivera, querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no llegaron a un acuerdo con respecto al asunto que sería resuelto en el presente caso. En su lugar, sometieron sus respectivos proyectos:

Patrono:

El Hospital de la Concepción entiende que la Honorable Arbitro deberá determinar si el despido del Sr. Reinaldo Colón Rivera estuvo o no justificado a la luz del Convenio Colectivo, el Manual del Empleado, su historial laboral y la jurisprudencia aplicable. De estar justificado, que se desestime con perjuicio la querrela de la Unión. De no estarlo, que se disponga el remedio que proceda.

Unión:

Que la Honorable Arbitro resuelva conforme a derecho y el Convenio Colectivo si el despido de Reinaldo Colon Rivera estuvo o no justificado. Si resuelve que no lo estuvo, que provea el remedio de acuerdo al Convenio Colectivo.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbitra, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

¹ Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Artículo XIII-Sobre la Sumisión: b) En la eventualidad que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el(los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contestaciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

Determinar si el despido del Sr. Reinaldo Colón Rivera estuvo o no justificado. De estarlo, que se desestime la querrela. De no estarlo, que se emita el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES ATINENTES AL CASO²

ARTÍCULO XXXII DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Nada de lo aquí acordado se entenderá como una limitación al derecho del Hospital a dirigir y administrar sus operaciones de acuerdo al criterio de sus directores. Por lo tanto, todos los derechos, poderes, autoridad y funciones que hasta el presente ha ejercido la Junta de Directores, o que en el futuro pueda ejercer en relación con la dirección y administración del Hospital, corresponderán únicamente al Hospital. Expresamente se reconoce que esos derechos, poderes, autoridad y prerrogativas incluyen, sin limitación alguna el pleno y exclusivo control y operación del hospital, la determinación de las actividades a las cuales se dedicará el Hospital, la adopción de normas y procedimientos referentes a la prestación de servicios médico hospitalarios, el modo y manera en que se habrán de prestar dichos servicios, los materiales y el equipo a ser utilizados por el Hospital y el personal médico, paramédico o de oficina que se requiera para estos propósitos; el derecho a establecer turnos de trabajo, a efectuar cambios en los mismos y asignar personal para cubrir dichos turnos, el derecho a crear nuevas posiciones, a establecer descripciones de trabajo para todos los puestos o posiciones de trabajo, a cambiar dichas descripciones de trabajo, el derecho a efectuar reorganizaciones, bien parciales o bien totales de todas sus operaciones, a eliminar departamentos y a establecer otros; a adoptar nuevas medidas y/o procedimientos y a efectuar cambios tecnológicos en todas sus operaciones, el derecho a mantener el orden y la eficiencia en el hospital; el derecho de dar por terminadas todas sus operaciones así como también el derecho a transferir todas sus operaciones o cualquier parte de ellas a cualquier otra entidad, corporación o institución. Incluye también el derecho de promulgar y poner en vigor medidas de seguridad y medidas de

² Convenio Colectivo 2013-2016.

conducta, la determinación del número de empleados, la selección de nuevos empleados y la dirección de todos sus empleados, incluyendo sin limitación alguna, el derecho a emplear, re-emplear, seleccionar y entrenar nuevos empleados y el derecho a asignar, reasignar, suspender temporariamente, reinstalar, promover, retirar, disciplinar, remover y transferir sus empleados.

Se reconoce la autoridad del Hospital para establecer normas de conducta y medidas disciplinarias y para reglamentar el trabajo de todo el personal sujeto a este Convenio. En tal capacidad cualquier empleado podrá ser cesanteado, suspendido o disciplinado en alguna otra forma por razón de incumplimiento o incapacidad para cumplir las reglas y reglamentos del Hospital, por falta o incapacidad para realizar las labores que le hubieren sido asignadas o por cualquier otra causa justa y suficiente. La controversia que surja por motivo de tal acción disciplinaria podrá ser tramitada y resuelta por el procedimiento de quejas y agravios que aquí se establece.

Se entiende que estos derechos, autoridad y potestad del Hospital permanecerán vigentes durante toda la vida de este Convenio y solamente estarán sujetas a limitaciones expresamente contenidas en este Convenio, quedando entendido que nada de lo mencionado hasta aquí podrá utilizarse de mala fe, indiscriminadamente, en violación al Convenio o en contra de los derechos de antigüedad, quedando también entendido que el ejercicio de estas prerrogativas no está sujeto al procedimiento de quejas y agravios, excepto en el caso de que un empleado sea disciplinado o cesanteado en cuyo caso el Comité de Quejas y Agravios tendrá jurisdicción para dilucidar la querella.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Reinaldo Colón Rivera, aquí querellante, se desempeñó por veinticuatro (24) años como cocinero en la cafetería del Hospital. Su horario de trabajo era de 5:30 a.m. - 2:00 p.m. Formaban parte de sus funciones esenciales: preparar y dividir en

porciones los alimentos; observar las normas de higiene, manipulación de alimentos y seguridad establecidas; mantener el área de trabajo limpia y organizada; etc.

2. El 10 de julio de 2013, el Querellante fue suspendido de empleo y sueldo mediante el documento titulado **Acción Disciplinaria Final y Firme**. La suspensión se debió a que el 2 de julio de 2013, no completó sus tareas de limpieza y salió del turno de trabajo dejando la estufa, el horno y los pisos de su área sucios y con desperdicios de comida entre otros. En dicha oportunidad se le advirtió al Querellante que dicha acción disciplinaria representaba el paso final en el proceso de disciplina progresiva debido a su historial disciplinario. El Patrono dejó claro que otra violación a las políticas y procesos del Hospital sería causa de despido inmediato.
3. El 7 de octubre de 2013, la Sra. Brenda L. Rosa y la Lcda. Vanessa Cardona, funcionarias de cumplimiento, junto a la Lcda. Nancy Ortiz Camacho, supervisora del Departamento de Dietas y Cafetería del Hospital, realizaron una inspección en la Cafetería. De la inspección surgió que el Querellante había empacado alimentos sin escribirle la fecha, ni el nombre del alimento e iniciales de quien los preparó.
4. Ése día, el Querellante tampoco cumplió con las tareas de limpieza asignadas a su turno consistentes en limpiar el horno y la estufa de la Cafetería.
5. El 9 de octubre de 2013, el Querellante fue despedido mediante el documento titulado **Acción Final y Firme**. A la fecha de su despido el Querellante contaba con dos suspensiones previas y una Estipulación en su expediente con fecha de 11 de abril de 2011, donde se comprometía a un cese y desista de un patrón de irregularidades.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido del Querellante estuvo o no justificado. El Patrono alegó que el despido estuvo justificado dado que el Querellante violentó reiteradamente las políticas y procesos del Hospital. La Unión argumentó que el Patrono no aportó suficiente prueba en derecho para sostener todos los hechos esenciales que desembocaron en el despido del Querellante.

En los casos disciplinarios, como el que nos ocupa, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que aquél que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá presentar prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación.

A tales efectos, nuestro Tribunal Supremo ha expresado lo siguiente: La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que en los casos en los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes.

En los casos de despido al igual que en otros casos de acciones disciplinarias, "es el patrono el que, de ordinario, está en control y en posesión de toda la información necesaria para que la cuestión pueda ser resuelta de una o la otra forma". J.R.T. v. A.E.E., 117 D.P.R. 222 (1986).

Así las cosas, en éste caso el Patrono presentó prueba robusta y convincente, tanto testifical como documental, para sostener el despido. Mediante el testimonio de

las Funcionarias de Cumplimiento del Hospital se estableció que el Querellante no cumplió con la rotulación y fechado de los alimentos empacados por él. En violación a los requerimientos del Departamento de Salud, el Departamento de Agricultura, la Administración de Drogas y Alimentos federal (FDA por sus siglas en inglés) y el propio Hospital. El Querellante tampoco cumplió con las tareas de limpieza que le correspondía ocasionando retrasos en el normal funcionamiento de la cafetería.

La Unión mediante el testimonio del Querellante no pudo rebatir la contundencia de la evidencia presentada en su contra. No aportó nada que apoyara su contención.

A la fecha de su despido el Querellante había acumulado veintiuna medidas disciplinarias por ausentismo, abandono de trabajo, insubordinación, disposición inadecuada de desperdicios, manipulación inadecuada de alimentos, leer el periódico en horas laborables, uso de celular en horas laborables, mentirle al Supervisor, no utilizar equipo de seguridad y salud, no utilizar los zapatos del uniforme, cambio de menú sin autorización, incumplimiento de tareas de limpieza, alteración de periodos de tomar alimentos, etc.

El Querellante había sido advertido que de incidir nuevamente en conducta que violentara las políticas y procesos del Hospital sería despedido. El Querellante conocía por su experiencia y adiestramiento las políticas del Hospital y lo que se esperaba de él.

Al reincidir el Patrono no tuvo otra opción que la de hacer uso de la prerrogativa gerencial que le asiste. Los Hospitales están altamente regulados por leyes estatales y federales y dependen de la acreditación de organismos federales y estatales para operar.

Es por ello que se adiestra continuamente al personal. El incumplimiento craso de las políticas del Hospital pone en peligro no solo la salud y seguridad de los pacientes sino que compromete la operación misma del Hospital.

VI. LAUDO

El despido del Sr. Reinaldo Colón Rivera estuvo justificado. Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 25 de agosto de 2016.


LILLIAM M. AULET BERRÍOS
Árbitro

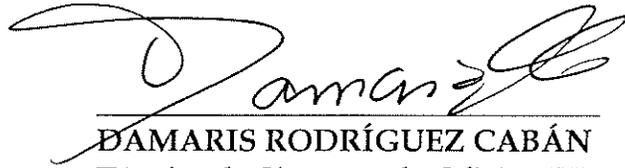
CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 25 de agosto de 2016; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO FRANCISCO J. JORGE NEGRÓN
VALLE HERMOSO NORTE
P-6 CLAVEL
HORMIGUEROS PR 00660

SR JORGE RODRÍGUEZ
DIRECTOR OFICINA RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN
P O BOX 285
SAN GERMÁN PR 00683

LCDO CARLOS M ORTIZ VELÁZQUEZ
URB LA MERCED
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Damaris Rodríguez Cabán', written over a horizontal line.

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
Técnica de Sistemas de Oficina III